



**Unione dei Comuni  
Valli e Delizie**  
Argenta – Ostellato – Portomaggiore  
Provincia di Ferrara

---

**ALLEGATO 5 AL PIAO**

**PIANO DELLA FORMAZIONE TRIENNIO 2023-2025  
dell'Unione Valli e Delizie e dei Comuni aderenti  
(Argenta, Portomaggiore e Ostellato)**

**(Art. 64 Regolamento degli uffici e dei servizi unificato per l'Unione dei Comuni  
Valli e Delizie ed i Comuni di Argenta, Portomaggiore ed Ostellato)**

SEZIONE 3 PIAO Organizzazione e capitale umano

## **PREMESSA - PRINCIPI GENERALI E FINALITA' DELLA FORMAZIONE**

Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni.

Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, gli enti assumono la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.

Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:

- . valorizzare il patrimonio professionale presente negli enti;
- . assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
- . garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
- . favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;
- . incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.

Il programma di formazione si propone pertanto di:

- . preparare il personale, a ricoprire adeguatamente le posizioni e i ruoli assunti, promuovere in tutti i dipendenti la consapevolezza del proprio ruolo in una pubblica amministrazione;
- . sviluppare le competenze trasversali per il personale di comparto;
- . aggiornare le capacità operative e gestionali e adeguare le competenze esistenti a quelle necessarie a conseguire gli obiettivi programmatici dell'Ente;
- . favorire lo sviluppo organizzativo dell'Ente e l'attuazione dei progetti strategici predisponendo le professionalità richieste;
- . garantire un adeguato sfruttamento delle potenzialità offerte dalle nuove tecnologie in una logica di razionalizzazione dei processi;
- . migliorare le capacità del management nel raggiungimento degli obiettivi dell'Ente;
- . predisporre la formazione mirata al nuovo personale in entrata, e la formazione mirata per i percorsi di riqualificazione e ricollocazione di personale in nuovi ambiti operativi o nuove attività.
- . rafforzare le competenze manageriali e gestionali per la dirigenza e i funzionari responsabili di servizi.

Per il periodo temporale considerato le attività formative si concentreranno, dunque, sia sulle conoscenze specifiche, relative ai diversi ambiti professionali presenti negli Enti, che sulle competenze trasversali, e dovranno integrarsi con quelle derivanti da obblighi di legge.

La formazione sarà adeguatamente pianificata e programmata, in modo da garantire la massima diffusione e partecipazione da parte dei dipendenti inquadrati in tutte le categorie e i profili professionali.

*La programmazione delle attività formative del presente Piano, sarà come previsto dalla normativa vigente in materia, predisposto per un arco temporale di 3 anni, con aggiornamenti annuali approvati dalla Conferenza dei dirigenti anche a fronte di specifiche esigenze formative non attualmente prevedibili.*

### **Normativa di riferimento:**

- . **D.lgs. 165/2001**, art.1, comma 1, lettera c), che prevede la "migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti";
- . **artt. 54 e 55 del CCNL del personale degli Enti locali del 16 novembre 2022**, che stabiliscono le linee guida generali in materia di formazione, intesa come metodo permanente volto ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali e tecniche e il suo ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni;
- . **La legge 6 novembre 2012, n. 190** "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", e i successivi decreti attuativi (in particolare il D.lgs. 33/13 e il D.lgs. 39/13), che prevedono tra i vari adempimenti, (articolo 1: comma 5, lettera b comma 8; comma 10, lettera c e comma 11) l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come ribadito dall'ANAC, due livelli differenziati di formazione:
  - o livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità;
  - o livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio. In questo caso la formazione dovrà riguardare le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell'amministrazione.
- . **Il contenuto dell'articolo 15, comma 5, del decreto Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62**, in base a cui: "Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti";
- . **Il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679**, la cui attuazione è decorsa dal 25 maggio 2018, il quale prevede, all'articolo 32, paragrafo 4, un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell'organizzazione degli enti: i Responsabili del trattamento; i Sub-responsabili del trattamento; gli incaricati del trattamento del trattamento e il Responsabile Protezione Dati;
- . **Il Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD)**, di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, successivamente modificato e integrato (D.lgs. n. 179/2016; D.lgs. n. 217/2017), il quale all'art 13 "Formazione informatica dei dipendenti pubblici" prevede che:
  - o Le pubbliche amministrazioni, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all'accessibilità e alle tecnologie assistive, ai sensi dell'articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4.
  - o 1-bis. Le politiche di formazione di cui al comma 1 sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale;
- . **D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106** "TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO" il quale dispone all'art. 37 che: "Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, con particolare riferimento a:

concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza; rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda... e che i "dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro".

- . **Linee guida** per il fabbisogno del personale n.173 del 27/08/2018;
- . **"Decreto Reclutamento"** convertito dalla legge 113 del 06/08/2021 in relazione alle indicazioni presenti per la stesura del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per la parte formativa:
- . **"Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale"**, siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali, il quale prevede, tra le altre cose, che la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fondi sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (reskilling) con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale; che, a tale scopo, bisogna utilizzare i migliori percorsi formativi disponibili, adattivi alle persone, certificati e ritenere ogni pubblico dipendente titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione, considerata a ogni effetto come attività lavorativa e definita quale attività esigibile dalla contrattazione decentrata;
- . **Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umani della PA "Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese"** (pubblicato il 10 gennaio 2022).

#### **Riferimenti Interni previsti dal Regolamento:**

- . artt. da 63 a 68 del **Regolamento degli uffici e dei servizi unificato per l'Unione dei Comuni Valli e Delizie ed i Comuni di Argenta, Portomaggiore ed Ostellato**, approvato, per l'Unione, con deliberazione di Giunta dell'Unione n. 89/2019 e riapprovato con modificazioni con delibera n. 17/2020; per il Comune di Argenta con deliberazione di Giunta n. 6/2020; per il Comune di Portomaggiore con deliberazione di Giunta n. 5/2020 e per il Comune di Ostellato con deliberazione di Giunta n. 6/2020;

Alcune novità sono subentrate con l'approvazione del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113 che all'art. 6 ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Con il "Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", di cui al Decreto del Presidente della Repubblica n. 81 del 30 giugno 2022, entra in vigore il 15 luglio 2022, vengono "soppressi" i previgenti adempimenti in materia di pianificazione e programmazione tra cui il Piano Triennale della Formazione.

Il D.P.R. prevede che tali adempimenti vengano assorbiti in apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).

## **SOGGETTI COINVOLTI NEL PROCESSO**

### **I SEGRETARI GENERALI NELLA QUALITÀ DI RESPONSABILI DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA**

Compete al Responsabile della Prevenzione della Corruzione la programmazione e attuazione della formazione obbligatoria del personale in conformità al Piano della Prevenzione della Corruzione vigente, in materia altresì di privacy, di codice di comportamento, nel rispetto delle risorse finanziarie assegnate.

### **SETTORE RISORSE UMANE e AA.GG.**

Le funzioni relative alla gestione delle risorse umane da parte dei Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore, sono state conferite in Unione, come da convenzione sottoscritta in data 01/10/2013 reg. n. 6. approvata con deliberazione di C.U. n. 13 del 30.09.2013. Il Settore Risorse Umane ed AA.GG. dell'Unione è competente nell'assunzione degli atti relativi alla gestione del personale dei Comuni conferenti la funzione e dell'Unione stessa. Il Settore Risorse Umane organizza e gestisce le attività formative rivolte ai dipendenti ed alla dirigenza, in conformità con il presente Piano.

In particolare:

- gestisce in termini amministrativi, finanziari e organizzativi le iniziative formative di natura trasversale o comuni a più Enti e/o servizi;
- gestisce in termini amministrativi e organizzativi gli interventi formativi finanziati da normative specifiche ad es. Valore PA INPS, ecc....;
- tiene puntualmente aggiornata la Banca dati della Formazione tramite rendicontazioni su file excel, inserisce nel fascicolo di ogni dipendente gli attestati dei percorsi formativi e di aggiornamento rilasciati dagli enti preposti alla formazione;
- monitora gli interventi formativi programmati dal punto di vista della partecipazione dei dipendenti;
- gestisce, nel rispetto della normativa vigente la scelta dei docenti esterni, nei casi di formazione in house (se normativamente realizzabile), formazione on - line, ecc...;
- procede alla rilevazione dei fabbisogni formativi per il tramite dei dirigenti e responsabili di area, posizioni organizzative e responsabili di servizio.

**DIRIGENTI E RESPONSABILI P.O. DI AREA (per enti privi di dirigenti)**

Dirigenti e Responsabili di Area, quali responsabili della gestione del proprio personale, sono direttamente coinvolti nei processi di formazione a più livelli, come segue:

- . Rilevano i fabbisogni formativi settoriali e trasversali;
- . Provvedono direttamente per le materie specialistiche di propria competenza ad organizzare
- . delle giornate formative di aggiornamento del proprio personale anche attraverso la formazione *on the job*;
- . Inoltrano all'ufficio Risorse Umane le richieste di partecipazione dei loro dipendenti a corsi esterni a carico del *budget* gestito dall'ufficio Risorse Umane dell'Unione o gestito direttamente dal Settore interessato o attraverso percorsi formativi gratuiti, al fine di cogliere tutte le opportunità formative offerte ai dipendenti pubblici compresa la dirigenza;
- . Promuovono e facilitano la partecipazione da parte di tutto il personale alla formazione continua;
- . Definiscono un piano di formazione specifico per neo assunti, realizzando quando possibile anche interventi di coaching;
- . Monitorano l'efficacia della formazione realizzata (feedback).

**C.U.G. - COMITATO UNICO DI GARANZIA per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.**

Partecipa alla definizione del piano formativo dei dipendenti dell'ente, segnalando e promuovendo la realizzazione di iniziative e corsi di formazione, finalizzati alla comunicazione e alla diffusione dei temi connessi con e la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, oltre a verificare eventuali fenomeni di mobbing o di discriminazione.

**DOCENTI.**

L'ufficio Risorse Umane ed AA.GG che gestisce la formazione può avvalersi sia di **docenti esterni** sia di **docenti interni all'Amministrazione**. I soggetti interni deputati alla realizzazione dei corsi sono individuati principalmente nei dirigenti, nelle posizioni organizzative e nel segretario generale, che mettono a disposizione la propria professionalità, competenza e

conoscenza nei diversi ambiti formativi, i docenti esterni, sono esperti in materia, appositamente selezionati o provenienti da scuole di formazione di comprovata valenza.

### **AGENZIE/ENTI ESTERNI.**

L'ufficio Risorse Umane ed AA.GG. collabora in maniera sistematica con l'Osservatorio Provinciale Appalti Pubblici di Modena, che si occupa di organizzare giornate di aggiornamento in materia di appalti pubblici, forniture e servizi, indirizzate agli operatori del settore.

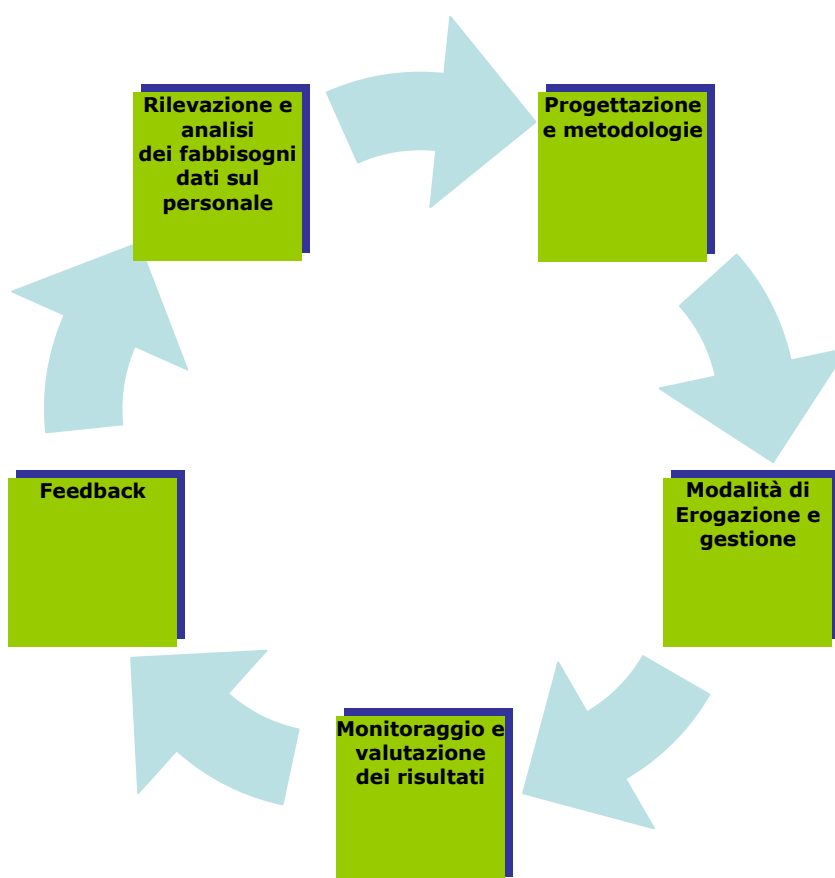
### **DESTINATARI DELLA FORMAZIONE**

Sono destinatari dei processi di formazione tutti i dipendenti degli enti, il personale in comando/distacco anche parziale e temporaneo, compresi i Segretari Generali, i dirigenti e le P.O./Responsabili di Area;

## **LE FASI della FORMAZIONE**

Il "ciclo della formazione" risulta scomponibile nelle seguenti fasi:

- Rilevazione e analisi dei fabbisogni – dati sul personale;
- Progettazione e metodologie di supporto;
- Erogazione e gestione;
- Monitoraggio e valutazione dei risultati;
- Feedback



**PIANO TRIENNALE FORMATIVO DELL'UNIONE VALLI E DELIZIE E  
COMUNI ADERENTI**

**TRIENNIO 2023 – 2025**

**Fase 1 - RILEVAZIONE E ANALISI DEI FABBISOGNI E DATI SUL PERSONALE**

Le proposte di formazione del presente Piano per il triennio 2023-2025 sono state elaborate attraverso un'analisi che ha tenuto conto dei seguenti aspetti:

- . Ricognizione dei bisogni formativi e delle esigenze settoriali specialistiche da organizzare anche tramite l'adesione *a catalogo, gestita* tramite l'invio ai segretari, dirigenti e responsabili PO, di apposite schede di rilevazione dei bisogni formativi;
- . analisi delle principali disposizioni normative in materia di obblighi formativi;
- . consultazione del CUG - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, il quale partecipa alla definizione del Piano formativo dei dipendenti dell'ente, segnalando e promuovendo la realizzazione di iniziative e corsi di formazione, finalizzati alla comunicazione e alla diffusione dei temi connessi con e la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, oltre a verificare eventuali fenomeni di mobbing o di discriminazione. (Direttiva 26 giugno 2019 n. 2/2019);
- . correlazione con l'analisi dei fabbisogni formativi in tema di formazione obbligatoria con riferimento alle tematiche dell'anticorruzione e della sicurezza;

Il personale in servizio al **01/01/2023** presso l'Unione e nei comuni ad essa aderenti di Argenta, Ostellato e Portomaggiore, è così composto:

<b>ENTE</b>	<b>UNIONE VALLI E DELIZIE</b>	<b>COMUNE DI ARGENTA</b>	<b>COMUNE DI OSTELLATO</b>	<b>COMUNE DI PORTOMAGGIORE</b>
<b>INQUADRAMENTO</b>	<b>DIPENDENTI</b>	<b>DIPENDENTI</b>	<b>DIPENDENTI</b>	<b>DIPENDENTI</b>
<b>SEGRETARIO</b>	0	1	0	1
<b>DIRIGENTE</b>	3	3	0	1
<b>PO</b>	4	3	4	1
<b>D</b>	19	18	1	12
<b>C</b>	53	28	12	11
<b>B</b>	2	6	5	6
<b>A</b>	0	1	0	0
<b>TOTALE</b>	<b>81</b>	<b>60</b>	<b>22</b>	<b>32</b>

**UNIONE VALLI E DELIZIE** = UOMINI 35 DONNE 46 (*donne pari al 58%*)

**COMUNE DI ARGENTA** = UOMINI 8 DONNE 52 (*donne pari al 87%*)

**COMUNE DI OSTELLATO** = UOMINI 6 DONNE 16 (*donne pari al 73%*)

**COMUNE DI PORTOMAGGIORE** = UOMINI 11 DONNE 21 (*donne pari al 66%*)

Il Piano di cui all'oggetto si sviluppa secondo le seguenti tipologie di intervento:

### **FORMAZIONE DERIVANTE DA OBBLIGHI DI LEGGE**

- aggiornamento periodico in materia di sicurezza previsti dal D.lgs. 81/2008 per dirigenti, preposti, dipendenti amministrativi, tecnici ecc., Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS);
- aggiornamento annuale in materia di prevenzione della corruzione, trasparenza, privacy, etica e codice di comportamento;

### **FORMAZIONE CONTINUA**

- formazione relativa agli strumenti informatici trasversalmente utilizzati dalle varie aree e servizi;
- formazione sulla lingua inglese rivolto a dipendenti impiegati in mansioni che richiedono contatto con il pubblico (URP, Servizi Sociali ecc...);
- formazione sugli strumenti di comunicazione e di relazione con il pubblico in particolare per gli operatori addetti agli URP e ai servizi sociali (anche garantendo la partecipazione dei dipendenti alla formazione organizzata dalla Regione E.R.);
- formazione di base e di medio livello sugli strumenti di gestione economica e contabilità sia per gli impiegati amministrativi che per gli impiegati tecnici;
- formazione per garantire strumenti ad aggiornare le nozioni dei professionisti e a offrire loro la possibilità di **acquisire nuove competenze**.
- formazione attraverso i percorsi gratuiti attivati dall'INPS nell'ambito del programma "Valore PA" e rivolti ai dipendenti pubblici;
- formazione pari opportunità, cultura del rispetto della persona e prevenzione di forme di discriminazione nel luogo di lavoro materie individuate dal Comitato Unico di garanzia quale azione positiva inserita all'interno del Piano;
- percorsi formativi finalizzati a sviluppare le competenze direzionali e organizzative in materia di *lavoro agile*.

### **AGGIORNAMENTO**

- formazione sulle novità in materia di enti locali;
- formazione sulle novità in materia di appalti pubblici;

### **FORMAZIONE PER NEO ASSUNTI e LAVORATRICI MADRI**

- piano addestramento specifico per neo assunti;



- piano di formazione concordato con le lavoratrici madri necessario per colmare il *gap* formativo conseguente alla temporanea interruzione del servizio attivo ai sensi dell'art. 68 del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi;

### **FORMAZIONE SPECIALISTICA**

- formazione individuale - specialistica su proposta del dirigente/responsabile di riferimento per aggiornamenti normativi relativamente agli adempimenti degli uffici.
- formazione del personale Corpo di Polizia Locale dell'Unione;

### **RISORSE FINANZIARIE DISPONIBILI NEL 2023-2025 NEI BILANCI DEGLI ENTI COINVOLTI NELLA FORMAZIONE**

#### **UNIONE VALLI E DELIZIE**

<b>CAPITOLI UNIONE</b>	<b>Stanziamiento 2023</b>	<b>Stanziamiento 2024</b>	<b>Stanziamiento 2025</b>
01111.03.13080007 - Spese per la formazione Obbligatoria del personale	€ 5.000,00	€ 5.000,00	€ 5.000,00
01111.03.13010030 – Spese per corsistica obbligatoria	€ 9.200,00	€ 9.200,00	€ 9.200,00
Diversi capitoli di bilancio attribuiti ai dirigenti dei Settori Finanza-Tributi, Risorse Umane e Polizia Locale	€ 19.750,00	€ 19.750,00	€ 19.750,00
<b>TOTALE</b>	<b>€ 33.950,00</b>	<b>€ 33.950,00</b>	<b>€ 33.950,00</b>

#### **COMUNE DI ARGENTA**

<b>CAPITOLI COMUNE DI ARGENTA</b>	<b>Stanziamiento 2023</b>	<b>Stanziamiento 2024</b>	<b>Stanziamiento 2025</b>
Diversi capitoli di bilancio attribuiti ai dirigenti dei Settori	€ 7.500,00	€ 7.500,00	€ 7.500,00
<b>TOTALE</b>	<b>€ 7.500,00</b>	<b>€ 7.500,00</b>	<b>€ 7.500,00</b>

#### **COMUNE DI OSTELLATO**

<b>CAPITOLI COMUNE DI OSTELLATO</b>	<b>Stanziamiento 2023</b>	<b>Stanziamiento 2024</b>	<b>Stanziamiento 2025</b>
Diversi capitoli di bilancio attribuiti ai responsabili di AREA	€ 3.000,00	€ 2.400,00	€ 2.400,00

<b>TOTALE</b>	<b>€ 3.000,00</b>	<b>€ 2.400,00</b>	<b>€ 2.400,00</b>
---------------	-------------------	-------------------	-------------------

### **COMUNE DI PORTOMAGGIORE**

<b>CAPITOLI COMUNE DI PORTOMAGGIORE</b>	<b>Stanziamiento 2023</b>	<b>Stanziamiento 2024</b>	<b>Stanziamiento 2025</b>
10000310 - Spese per la formazione del personale	€ 5.000,00	€ 5.000,00	€ 5.000,00
<b>TOTALE</b>	<b>€ 5.000,00</b>	<b>€ 5.000,00</b>	<b>€ 5.000,00</b>

### **Fase 2 - PROGETTAZIONE E METODOLOGIE**

La pianificazione degli interventi formativi rivolti al personale dipendente, è intesa alla strutturazione, al mantenimento, allo sviluppo ed alla riprogettazione delle professionalità interne ed accompagna costantemente le azioni di sviluppo professionale delle risorse umane, in attuazione delle vigenti disposizioni contrattuali.

La competenza dell'organizzazione della formazione e dell'aggiornamento del personale in relazione alle *materie trasversali* è assegnata in genere al Dirigente della struttura competente in materia di personale, mentre i singoli Dirigenti in autonomia potranno altresì disporre di risorse per l'attivazione di corsi di tipo specialistico per assicurare il costante aggiornamento del personale ad esso affidato, in ordine alle novità normative, interpretative, dottrinali e tecniche interessanti le materie di propria competenza.

L'attività formativa TRASVERSALE del triennio si svilupperà prevalentemente sulle seguenti aree tematiche:

- Anticorruzione e trasparenza;
- Codice di comportamento ed Etica del personale della pubblica amministrazione;
- GDPR – regolamento generale sulla protezione dei dati;
- CAD – Codice Amministrazione Digitale;
- Sicurezza sul Lavoro.

Inoltre dall'Ufficio Risorse Umane sarà gestita la partecipazione a:

- Corsi formativi promossi dall'Osservatorio Provinciale Appalti Pubblici di Modena;
- Progetto Valore PA;
- Progetto Ri-Formare la PA.

### **Fase 3 – MODALITÀ DI EROGAZIONE E GESTIONE**

#### **TIPOLOGIA DI INTERVENTO FORMATIVO**

Le iniziative di formazione mediante organizzazione di corsi e/o seminari potranno essere realizzate mediante le seguenti tipologie di intervento distinte in formazione base e formazione specialistica:

- **Formazione a catalogo:** consiste nell'offerta periodica di corsi/seminari/giornate informative e di aggiornamento erogati da apposite strutture pubbliche o private, da attivare per specifiche professionalità e competenze. La partecipazione avviene su richiesta del Dirigente/Responsabile del servizio di appartenenza del dipendente da destinare all'attività formativa, previa verifica della disponibilità delle risorse finanziarie.
- **Formazione mediante incarichi esterni:** consiste nell'attività formativa svolta mediante la collaborazione esterna di soggetti pubblici e/o privati che operano nel settore della formazione professionale. Formazione specifica promossa dai dirigenti/Responsabili d'Area degli enti.
- **Formazione a distanza:** l'Ente promuove azioni formative on line/ corsi multimediali, corsi fruiti in rete con l'uso delle nuove tecnologie, webinar, streaming.
- **Formazione in house:** consiste nell'attività formativa svolta presso la sede dell'unione o degli enti aderenti, su materie obbligatorie per legge, mediante la collaborazione

esterna di soggetti pubblici e/o privati che operano nel settore della formazione professionale.

- **Formazione interna:** consiste in attività formative progettate ed erogate direttamente dall'Unione o dai comuni aderenti, in una logica di contenimento della spesa, nel rispetto dell'efficacia dell'azione formativa e della coerenza con gli obiettivi del Piano di Formazione.

#### **Fase 4 e 5 - IL MONITORAGGIO - VALUTAZIONE DEI RISULTATI - FEEDBACK**

Al termine di ciascun anno si procederà al monitoraggio dell'attività formativa svolta per avere un riscontro oggettivo ed eventualmente apportare i necessari correttivi per gli anni successivi. Il monitoraggio deve essere finalizzato alla raccolta dei dati e all'organizzazione degli stessi, in considerazione degli obiettivi prefissati.

Gli oggetti di rilevazione, che saranno presi in considerazione, sono i tempi, le quantità e la qualità della formazione erogata, nonché il gradimento da parte dei destinatari al fine della valutazione complessiva dell'impatto della formazione realizzata sul contesto lavorativo.

Si riporta a seguire l'analisi dettagliata dell'attività formativa registrata **nel 2022** per l'Unione ed i comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore:

<b>ORE DI ATTIVITÀ FORMATIVA SUDDIVISA PER CATEGORIA – anno 2022</b>				
	<b>UNIONE VALLI E DELIZIE</b>	<b>COMUNE DI ARGENTA</b>	<b>COMUNE DI OSTELLATO</b>	<b>COMUNE DI PORTOMAGGIORE</b>
SEGREARIO	0	10	0	22
DIRIGENTI	76	116	0	22
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	47	125,5	170,5	10
Cat. D	337	498	0	327
Cat. C	849,50	513	169,25	211,75
Cat. B	24	26	46	62
Cat. A	0	28	0	6
<b>Totale ore di Formazione</b>	<b>1333,50</b>	<b>1316,50</b>	<b>385,75</b>	<b>660,75</b>

<b>ATTIVITÀ FORMATIVE – MODALITÀ DI EROGAZIONE – anno 2022</b>				
<b>MODALITÀ EROGAZIONE</b>	<b>N. ATTIVITÀ FORMATIVE</b>			
	<b>UNIONE VALLI E DELIZIE</b>	<b>COMUNE DI ARGENTA</b>	<b>COMUNE DI OSTELLATO</b>	<b>COMUNE DI PORTOMAGGIORE</b>
Presenza	9	10	4	3
Webinar - Online	40	46	21	23
Altro				
<b>Totale attività</b>	<b>49</b>	<b>56</b>	<b>25</b>	<b>26</b>

<b>ATTIVITÀ FORMATIVE PER AREE TEMATICHE - anno 2022</b>				
<b>AREA TEMATICA</b>	<b>N. ATTIVITÀ FORMATIVE</b>			
	<b>UNIONE VALLI E DELIZIE</b>	<b>COMUNE DI ARGENTA</b>	<b>COMUNE DI OSTELLATO</b>	<b>COMUNE DI PORTOMAGGIORE</b>
Finanza, contabilità e tributi	3	3	4	
Trasparenza e anticorruzione	1	1	1	1
Sicurezza	16	10	3	10
Innovazione digitale	3	4	1	5
Patrimonio, investimenti, finanziamenti				
Appalti e contratti	6	13	10	7
Personale	14		1	1
Politiche sociali ed educative	1	7	2	
Attività economico produttive				
Soft skills (comunicazione, project management, informatica, lingue straniere...)	5	18	3	2
<b>Totale attività</b>	<b>49</b>	<b>56</b>	<b>25</b>	<b>26</b>

<b>ATTIVITÀ FORMATIVE PER SOGGETTI EROGATORI - anno 2022</b>				
<b>TIPOLOGIA SOGGETTI EROGATORI</b>	<b>N. ATTIVITÀ FORMATIVE</b>			
	<b>UNIONE VALLI E DELIZIE</b>	<b>COMUNE DI ARGENTA</b>	<b>COMUNE DI OSTELLATO</b>	<b>COMUNE DI PORTOMAGGIORE</b>
Soggetti Privati	35	30	12	11
Università	1	5		1
Altri Soggetti Pubblici (Regione, Provincia, Città Metropolitana, Asl, ecc)	10	10	8	7
IFEL- Fondazione ANCI		3	1	1
FormezPa	1	5		
Ordini Professionali		1		4

<b>Altro</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>2</b>
<b>Totale attività</b>	<b>49</b>	<b>56</b>	<b>25</b>	<b>26</b>

## **REPORT "Progetto RI-Formare la PA" aggiornato al 31/12/2022**

(i dati non sono compresi nelle tabelle riportate sopra)

<b>Stato dipendenti</b>	<b>Totale</b>	<b>Test di accesso completato</b>	<b>N. corsi completati</b>
Abilitati	<b>198</b>		
Registrati	<b>164</b>	<b>127</b>	<b>239</b>

Nel caso di dipendenti che abbiano completato l'esecuzione di più test vengono considerati i risultati dell'ultimo test completato (il più recente). È dunque sempre considerato un solo test per dipendente. Per garantire la privacy del dipendente i dati sono riportati in forma anonima ed aggregata e non sono disponibili finché almeno cinque dipendenti non abbiano completato un test.

<b>Syllabus</b>	<b>Area di competenza</b>	<b>N. corsi completati per Area di Competenza</b>
Competenze digitali 2.0	Dati, informazioni e documenti informatici	<b>n. 93 (38,91%)</b>
Competenze digitali 2.0	Comunicazione e condivisione	<b>n. 40 (16,74%)</b>
Competenze digitali 2.0	Sicurezza	<b>n. 46 (19,25%)</b>
Competenze digitali 2.0	Servizi on-line	<b>n. 30 (12,55%)</b>
Competenze digitali 2.0	Trasformazione digitale	<b>n. 30 (12,55%)</b>

Il prospetto presenta dati aggregati relativi alle performance dei test eseguiti dai dipendenti. I dati sono scaricabili dal sito e aggiornati con frequenza giornaliera.

Il prospetto mostra il numero di corsi effettuati dai dipendenti per ciascuna delle 5 aree di competenza del Syllabus "Competenze digitali per la PA" e la percentuale indicata tra parentesi, si riferisce al numero di corsi terminati rispetto al totale predisposti.

*Il dato è in fase di continuo aggiornamento tenendo conto anche che puntualmente vengono inseriti ed abilitati anche i neo-assunti.*

*Inoltre l'area riservata di ogni dipendente, creata al momento del primo accesso, è costantemente implementata con l'aggiunta di nuovi corsi di formazione volti a colmare i gap rilevati.*

## SOMME SPESE PER LA FORMAZIONE A CONFRONTO

ENTE	2021	2022	NOTE
Comune di Argenta	€. 1.768,00	€. 3.935,00	
Comune di Ostellato	€. 5.570,33	€. 2.383,00	
Comune di Portomaggiore	€. 2.010,20	€. 2.369,00	
Unione Valli e Delizie	€. 41.976,84(*)	€. 23.075,54	Diversi capitoli spesa compreso corsi PL
TOTALE SPESA UNIONE E COMUNI	€. 51.325,37	€. 31.762,54	

(\* importo comprensivo del finanziamento regionale per potenziamento lavoro agile)

## PROGRAMMA FORMAZIONE PER IL TRIENNIO 2023-2025

Le attività formative indicate nel presente Piano, sono il risultato delle indagini svolte tramite somministrazione di questionario ai dipendenti e dall'analisi dei dati inseriti nelle schede per l'individuazione dei fabbisogni formativi compilate dai segretari, dirigenti e PO.

L'articolazione dei corsi di seguito proposti, è impostata in un'ottica triennale, la cui programmazione è ridefinita annualmente.

Di seguito si riportano sinteticamente i progetti ed i percorsi formativi che l'Unione ed i comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore, hanno individuato:

### **A) Interventi formativi di interesse generico dedicati a tutti i dipendenti:**

- 1. Anticorruzione, trasparenza, privacy, GDPR - Formazione obbligatoria;**
- 2. Etica del pubblico dipendente – Formazione obbligatoria;**
- 3. Percorso giornate formative proposte da "Osservatorio Appalti" anno 2023;**
- 4. Valore PA 2023 - INPS;**
- 5. Corsi obbligatori in materia di sicurezza;**
- 6. SYLLABUS e PA 110 e lode;**
- 7. Corsi per Neoassunti;**
- 8. Formazione continua del personale iscritto ad ordini o albi professionali;**
- 9. Formazione prevista dagli obiettivi di accessibilità – formazione interna.**

I progetti sopra citati, per gli aspetti relativi alle modalità, tempi di realizzazione, contesto e percorso operativo, sono di seguito meglio illustrati:

### **1 - Anticorruzione, trasparenza, privacy, GDPR - Formazione obbligatoria.**

**Enti coinvolti:** UNIONE VALLI E DELIZIE E COMUNI ADERENTI (ARGENTA, PORTOMAGGIORE E OSTELLATO).

**Modalità:** Webinar

**Tempi realizzazione:** entro 31.12.2023

**Dipendenti coinvolti:** Tutti i dipendenti compreso Segretari, Dirigenti Posizioni Organizzative

**Contesto e percorso operativo:** da definire

**Durata:** da definire in base alle proposte formative

### **2 – Etica del dipendente pubblico - Formazione obbligatoria**

**Enti coinvolti:** UNIONE VALLI E DELIZIE E COMUNI ADERENTI (ARGENTA, PORTOMAGGIORE E OSTELLATO)

**Dipendenti coinvolti:** tutti

**Modalità:** webinar

**Tempi realizzazione:** Entro dicembre 2023

**Contesto e percorso operativo:** da definire

**Durata:** da definire

### **3 – Percorso formativo proposto da "OSSERVATORIO APPALTI"**

**Enti coinvolti:** UNIONE VALLI E DELIZIE E COMUNI ADERENTI (ARGENTA, PORTOMAGGIORE E OSTELLATO)

**Modalità:** Webinar

**Tempi realizzazione:** da aprile a dicembre 2023.

**Dipendenti coinvolti:** tutti su segnalazione del dirigente/responsabile

**Contesto e percorso operativo:** da definire

**Durata:** da definire

#### 4 - VALORE PA INPS

**Enti coinvolti:** UNIONE VALLI E DELIZIE E COMUNI ADERENTI (ARGENTA, PORTOMAGGIORE E OSTELLATO)

**Modalità:** In presenza

**Tempi realizzazione:** Gennaio – Maggio 2024 (anno successivo a quello di riferimento e di raccolta adesioni).

**Dipendenti coinvolti:** DA DEFINIRE sarà valutata l'adesione alla futura annualità tenuto conto degli argomenti proposti

**Contesto e percorso operativo:**

Come per le precedenti edizioni, l'Unione Valli e Delizie, ha aderito per l'anno 2022 al "**Progetto Valore P.A. 2022/2023**" per la formazione dei propri dipendenti e dei dipendenti dei comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore.

L'iniziativa promossa e finanziata dall'INPS in convenzione con i più importanti Atenei, offre percorsi formativi di alta specializzazione che rappresentano una grande opportunità per i dipendenti, difatti uno degli obiettivi del Progetto è quello di creare "*valore*" consentendo il confronto tra dipendenti che, pur provenendo da differenti amministrazioni pubbliche, si occupano delle medesime materie.

I corsi Valore P.A. sono studiati e realizzati tenendo conto delle specifiche esigenze delle Pubbliche Amministrazioni con l'obiettivo di aggiornare sulle novità normative, operative e sulle metodologie che caratterizzano le attività professionali dei dipendenti pubblici.

Le iniziative formative sono di complessità media per i corsi di I° livello e di alta formazione per i corsi di II° livello A e B.

Di seguito sono riportate le direttrici di sviluppo e le competenze strategiche/aree tematiche specifiche di comparto individuate dall'Unione e dai comuni aderenti:

**Durata:** min 40 ore max 80 ore

#### 5 - Corsi obbligatori in materia di Sicurezza

La tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro è disciplinata dal Decreto Legislativo 81/2008 (art. 37. Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti) e successive modifiche ed integrazioni, nonché dagli Accordi in sede di Conferenza Stato Regioni.

La formazione che segue è da intendersi per l'Unione ed i comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore ad essa aderenti, che dovrà essere realizzata in base alle indicazioni del Servizio Prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro dell'Unione e dei datori di lavoro.

AREA TEMATICA	CONTESTO E PERCORSO OPERATIVO	DIPENDENTI COINVOLTI	DURATA E PERIODICITÀ
Formazione Generale dei Lavoratori	Corso base sulla sicurezza nei luoghi di lavoro	Tutti i dipendenti (esclusi i dirigenti)	Durata 4 ore – Nessun aggiornamento
Formazione Rischi Specifici dei Lavoratori	Formazione sui Rischi Specifici a cui sono sottoposti i dipendenti a seconda della mansione (Medio Rischio per gli Enti Pubblici);	Tutti i dipendenti (esclusi i dirigenti)	Durata 8 ore – Aggiornamento quinquennale
Formazione Dirigenti	Formazione di tipo generale e	Dirigenti e	Durata 16 ore -



	specifica per dirigenti neoassunti o con cambio di ruolo, con l'obiettivo di fornire ai partecipanti competenze e conoscenze finalizzate al ruolo che ricoprono all'interno dell'ente in materia di sicurezza.	Responsabili di Area/Settore	Aggiornamento quinquennale di 6 ore
Formazione Preposto	Formazione in materia di sicurezza delle figure dei Preposti	Dipendenti nominati Preposti dai loro dirigenti	Durata 8 ore – Aggiornamento quinquennale di 6 ore
Formazione RLS	Formazione sulla sicurezza nei luoghi di lavoro	RLS - 1 dipendente eletto per ogni Ente	Durata 32 ore - Aggiornamento Annuale (4 ore per Enti fino a 50 dipendenti e 8 ore per Enti con oltre 50 dipendenti)
Formazione Addetto al Primo Soccorso e Gestione delle emergenze	Formazione addetti con le prime nozioni di pronto intervento	Dipendenti designati come Addetti alle emergenze	Formazione Gruppo B 12 ore – Aggiornamento triennale 4 ore
Formazione Addetto Antincendio e Gestione delle emergenze	Formazione addetti antincendio (enti classificati a Rischio Medio)	Dipendenti designati come Addetti alle emergenze	Formazione Rischio Medio 8 ore – Aggiornamento triennale 5 ore Formazione alto rischio per 4 unità per gestione iniziative dirette (2 Argenta, 2 Portomaggiore)
Formazione ASPP	Formazione rivolta a soggetti che ricoprono il ruolo di Addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione	Dipendenti designati come Addetti al servizio di prevenzione e protezione	Formazione durata Modulo A 28 ore e Modulo B 48 ore – Aggiornamento di 20 ore nel quinquennio successivo alla formazione
Formazione Specifica per l'uso di attrezzature tipo PLE, Gru per autocarro, Trattori agricoli, Escavatori idraulici – Caricatori frontali - Terne, Carrelli elevatori semoventi, Attrezzature, ponteggi, ecc...	Formazione teorica e pratica sul corretto utilizzo di mezzi ed attrezzature in materia di sicurezza	Dipendenti addetti a tali mansioni	Durata variabile a seconda dell'attrezzatura utilizzata – Aggiornamento quinquennale
Formazione Specifica per particolari mansioni tipo Lavori in quota + D.P.I. III categoria, Apposizione	Formazione teorica e pratica sul corretto comportamento in sicurezza ed utilizzo di materiale e D.P.I in situazioni	Dipendenti addetti a tali mansioni	Durata variabile a seconda dell'attrezzatura utilizzata –

di segnaletica stradale, ecc...	particolari di lavoro		Aggiornamento quinquennale
------------------------------------	-----------------------	--	-------------------------------

## 6 - Progetto Ri-Formare la PA

**Enti coinvolti:** UNIONE VALLI E DELIZIE E COMUNI ADERENTI (ARGENTA, PORTOMAGGIORE E OSTELLATO)

**Modalità:** E-learning

**Tempi realizzazione:** registrazione con credenziali e test di assessment da giugno 2022. La realizzazione completa dei corsi disponibili, è prevista nell'arco dei 3 anni del presente Piano.

**Dipendenti coinvolti:** n. 190 (Unione n. 79, Argenta n. 57, Portomaggiore n. 31, Ostellato n.23) in seguito verranno iscritti anche i nuovi assunti.

### **Contesto e percorso operativo:**

Il 10 gennaio scorso è stato presentato dal Dipartimento della Funzione Pubblica il Piano "Riformare la PA. Persone qualificate per qualificare il paese", il Piano parte da due ambiti di intervento formativi:

**"PA 110 e lode"** e **"Syllabus per la formazione digitale"** rappresentano entrambi grandi opportunità di investimento e consentiranno a questa Amministrazione di ampliare l'offerta formativa per i propri dipendenti;

- **Il "PA 110 e lode"** grazie a un protocollo d'intesa siglato il 7 ottobre 2021 tra il Dipartimento della Funzione Pubblica e il Ministero dell'Università e della ricerca, in collaborazione della Conferenza dei Rettori delle Università italiane (CRUI), i dipendenti pubblici potranno iscriversi a condizioni agevolate a corsi di laurea, master e corsi di specializzazione di interesse per l'attività dell'Amministrazione;
- **Il Syllabus "Competenze digitali per la PA"** realizzato e curato dall'Ufficio per l'innovazione e la digitalizzazione del Dipartimento della Funzione Pubblica, è il documento che descrive l'insieme minimo delle conoscenze e abilità che ogni dipendente pubblico, dovrebbe possedere per partecipare attivamente alla trasformazione digitale della pubblica amministrazione. Organizzato in cinque aree tematiche e tre livelli di padronanza il Syllabus rappresenta lo strumento di riferimento sia per l'attività di autoverifica delle competenze digitali che per la definizione di corsi volti a indirizzare i fabbisogni formativi rilevati. In base agli esiti della valutazione iniziale la piattaforma proporrà ai dipendenti i moduli formativi per colmare i gap di conoscenza e rafforzare le competenze.

**Durata:** al termine del Test il dipendente potrà visualizzare il proprio percorso formativo. Al momento non è stata definita una scadenza per l'effettuazione dei corsi.

## 7 - Corsi per Neoassunti

Al fine di favorire l'inserimento e la conoscenza del contesto organizzativo del personale neoassunto, il presente Piano prevede i seguenti MODULI formativi:

- Formazione generale e specifica per tutti i neoassunti in materia di Sicurezza;
- Formazione obbligatoria in materia di anticorruzione, privacy, ecc in fase di definizione;
- Affiancamento con personale in servizio;

In seguito parteciperanno ai corsi previsti dal Piano triennale della Formazione come tutto il personale già in servizio.

## 8 – Formazione continua

Con l'espressione **formazione continua** ci si riferisce a tutti quegli strumenti che sono volti ad aggiornare le nozioni dei professionisti e a offrire loro la possibilità di **acquisire nuove competenze**.

**Enti coinvolti:** UNIONE VALLI E DELIZIE E COMUNI ADERENTI (ARGENTA, PORTOMAGGIORE E OSTELLATO)

**Modalità:** E-learning

**Tempi realizzazione:** anno 2023

**Dipendenti coinvolti:** professionisti e tecnici

**Contesto e percorso operativo:** Corsi erogati da **Ordine Ingegneri di Ferrara**, validi come aggiornamento finalizzato al mantenimento dell'iscrizione negli Elenchi del Ministero dell'Interno dei Professionisti, di cui all'art. 7 del D.M. 5 agosto 2011

**Durata:** circa 4 ore ogni incontro

## 9 – Formazione prevista dagli Obiettivi di Accessibilità - Formazione interna.

**Enti coinvolti:** UNIONE VALLI E DELIZIE E COMUNI ADERENTI (ARGENTA, PORTOMAGGIORE E OSTELLATO).

**Modalità:** Webinar

**Tempi realizzazione:** entro 31.12.2023

**Dipendenti coinvolti:** Tutti i dipendenti compreso Segretari, Dirigenti Posizioni Organizzative

**Contesto e percorso operativo:** programma definito negli obiettivi di accessibilità anno 2023 erogato da personale interno

**Durata:** da definire

### **B)Interventi formativi in materie specifiche di settore**

Si riassumono a seguire le proposte formulate dai dirigenti/Responsabili o risultanti dal questionario somministrato ai dipendenti nel 2022 da parte del CUG (attivabili su richiesta), da realizzarsi compatibilmente con le risorse a disposizione:

<b>Tematiche proposte</b>	<b>Tempistica</b>	<b>Partecipanti</b>	<b>Modalità di esecuzione preferite</b>
Corso base redazione atti amministrativi e contabilità	Anno 2023	Settori interessati	webinar
Corso base	Anno 2023	Settori interessati	webinar

procedimenti amministrativi			
Applicazione nuovo CCNL parte economica e giuridica	Anno 2023	Settori interessati	webinar
Contratti e Appalti pubblici, affidamenti, abusi edilizie e Mepa	2023/2025	Settori interessati	webinar
Affidamenti in house dopo la Riforma dei Servizi Pubblici	2023/2025	Settori interessati	webinar
Transizione digitale - livello avanzato	2023/2025	Settori interessati	webinar
PIAO	Anno 2023	Settori interessati	webinar
PNRR e Fondi Europei	Anno 2023	Settori interessati	webinar
Aggiornamenti in materie di anagrafe elettorale e stato civile	2023/2025	Settori interessati	webinar
Aggiornamenti su applicativi vari, fascicolazione/protocollo e notifiche	Anno 2023	Settori interessati	webinar
Gestione conflitti, mediazione e negoziazione	2023/2025	Settori interessati	Webinar/presenza
Materie inerenti il sociale	2023/2025	Settori interessati	webinar
Comunicazione	2023/2025	Settori interessati	Webinar/presenza
Lingue estere per coloro che hanno utenze di etnie diverse	2023/2025	Settori interessati	webinar
Corsi base e avanzato di excel	2023/2025	Settori interessati	webinar
Safety e Security	2023/2025	Settori interessati	webinar
Formazione materie pedagogiche	2023/2025	Settori interessati	webinar
Aggiornamenti in materie di turismo e territorio	2023/2025	Settori interessati	webinar
Aggiornamenti per Polizia Locale	2023/2025	Settori interessati	Webinar/presenza
Aggiornamenti in materie di SUAP/SUE	2023/2025	Settori interessati	webinar
Realizzazione formazione individuata nell'ambito del Piano delle Azioni Positive a cui si fa rimando	Cadenza annuale a partire dal 2023	Tutti i settori	Webinar/presenza

Esigenze formative specifiche saranno comunque sempre prese in considerazione, compatibilmente con le risorse economiche a disposizione. Inoltre obiettivo degli enti sarà quello di promuovere maggiormente la Costituzione gruppi di lavoro con incontri periodici e momenti di condivisione e l'Autoformazione.

I contenuti del presente piano sono stati oggetto di confronto con la parte sindacale in data 23/03/2023 come risulta da verbale conservato agli atti.